Gouvernement du Nunavut

Rapport annuel de la Fonction publique

2005-2006

Conformément à la Section 3(2) de la Loi sur la fonction publique, j'ai l'honneur de remettre le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2005 au 31 mars 2006.

Respectueusement soumis,

L'honorable Louis Tapardjuk
Ministre des Ressources humaines

Table des matières

1. Message du ministre 1

2. Plan d'embauchage des inuits 3

3. Développement des ressources humaines 7

4. Évaluation des postes 22

5. Relations avec les employés 23

6. Système d'information sur les ressources humaines et la paie 28

7. Profil de l'effectif 29

1. Message du ministre

Le gouvernement du Nunavut (GN) est heureux de présenter une mise à jour sur sa 7e année de service. Guidé par l'*Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, les engagements présentés dans *Pinasuaqtavut*, ainsi que l'autorité législative de la *Loi sur la fonction publique*, le GN continue de démontrer son engagement à faire preuve d'excellence en matière de développement et de gestion de la fonction publique.

Le Rapport annuel 2005-2006 de la Fonction publique présente de l'information sur les ressources humaines du GN. Il fait également valoir plusieurs des réalisations de l'année, dans l'esprit de nos obligations juridiques en vertu de l'*Article 23* de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* pour mettre sur pied une Fonction publique qui soit représentative de sa population.

Par l'intermédiaire du développement et de la gestion de ressources humaines efficaces et efficientes, le GN s'engage à développer une Fonction publique compétente et qualifiée qui est représentative du public qu'elle dessert. Le GN se voue à offrir aux bénéficiaires l'accès aux postes et des processus proactifs de dotation en personnel sont mis en œuvre pour atteindre cet objectif. Un examen de la Politique d'embauche prioritaire a été complété en octobre 2005. Le Cabinet a approuvé l'extension de la politique jusqu'en 2009, un examen intérimaire devant être mené en 2007. En outre, le ministère des Ressources humaines pilote actuellement un projet utilisant la base de données de développement des compétences du Nunavut (emploi) afin d'améliorer l'accessibilité aux occasions d'emploi occasionnelles pour les résidents du Nunavut et de ses communautés.

Dans l'esprit de notre engagement continu à l'égard du *Pinasuaqtavut* et pour faire preuve de leadership, nous continuons d'appliquer les valeurs du *Inuit Qaujimajatuqangit* (IQ) (valeurs sociétales inuites) à titre de fondement des politiques de ressources humaines et des pratiques en milieu de travail. Un comité du IQ a été créé afin de prévoir une planification annuelle qui offrirait des événements mensuels basés sur les principes directeurs inuits. Certains événements prévoient la participation de conférenciers invités qui présenteront les meilleures pratiques que les services mettent en œuvre dans leur milieu de travail. Il s'agit d'une approche collaborative qui est destinée à appuyer un dessein commun.

La division de la Planification de l'emploi inuite a proposé le concept d'un programme de Groupe de pairs inuits au comité Tuttarviit en vue de sa mise en place au cours de l'exercice actuel. La volonté de mettre en œuvre des programmes de Groupes de pairs inuits est destinée à créer un climat de bureau constructif privilégiant des valeurs sociétales inspirées d'IQ en milieu de travail, ainsi qu'à améliorer la rétention du personnel et à augmenter la productivité en milieu de travail au sein du gouvernement du Nunavut.

Témoignant de notre engagement à l'égard du *Ilippallianginnarniq* (formation continue),le ministère des Ressources humaines continue d'améliorer le contenu des programmes de formation et de développement existants et à augmenter le nombre de programmes offerts dans l'ensemble du Nunavut dans divers secteurs, dont les secteurs culturel, du personnel, de l'orientation de la gestion, de la formation en langue Inuktitut/inuinnaqtun, de l'internat, des programmes accrédités ainsi que des cours et ateliers basés sur les aptitudes.

J'aimerais rendre hommage à tout le personnel du GN qui continue de faire preuve d'excellence dans le secteur de la Fonction publique en offrant des services opportuns et efficaces aux Nunavummiut.

J'espère le Rapport annuel 2005-2006 de la Fonction publique saura susciter votre intérêt et être une source d'information pour vous.

N. B. :

Toutes les statistiques de ce rapport proviennent des données recueillies auprès du ministère des Ressources humaines et du Service de la paie du ministère des Finances. Les statistiques sur l'effectif ne comprennent pas les employés occasionnels.

Ce rapport présente des statistiques et des renseignements provenant des dix ministères du gouvernement du Nunavut (au 31 mars 2006), de la Société d'habitation du Nunavut, du Collège de l'Arctique du Nunavut et de la Qulliq Energy Corporation.

2. Plan d'emploi inuit

La division de Planification de l'emploi inuit (DPEI) a la responsabilité d'offrir du leadership et des projets de soutien destinés à augmenter le niveau d'emploi des bénéficiaires inuits jusqu'à un niveau représentatif au sein du gouvernement du Nunavut. Ses fonctions comprennent : la collecte et l'analyse d'information relative à la représentativité du nombre des bénéficiaires employés, à la surveillance de la conformité du ministère aux obligations énoncées à l'*Article* 23 y compris celle d'être le chef de file du développement et de la mise en œuvre des Plans d'emploi inuit (PEI) pour chaque ministère et agence du gouvernement, ainsi que de présenter des rapports périodiques sur les lacunes, écarts et obstacles. La division offre également des recherches sur les stratégies de recrutement et de rétention et prépare un rapport trimestriel intitulé *Towards a Representative Public Service* qui précise combien de bénéficiaires sont à l'emploi du gouvernement du Nunavut. Le rapport le plus récent est offert sur la page Web du gouvernement du Nunavut à sous « Documents publics ».

La représentativité globale des bénéficiaires au gouvernement du Nunavut a augmenté de 48 % en mars 2006, comparativement à 46 % en 2005. La représentativité des bénéficiaires était plus élevée dans les postes administratifs et paraprofessionnels. La haute direction, les cadres et les catégories professionnelles affichent la représentativité la plus faible.

Stratégie de mise en oeuvre du Plan d'embauchage des Inuits

Les éléments fondamentaux du Plan d'embauchage des Inuits figurent à l'*Article 23* de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* (ARTN). Le Plan élabore les objectifs à atteindre et un calendrier d'exécution précis afin qu'au cours des 5 prochaines années, on parvienne à une représentation réalisable des bénéficiaires dans la fonction publique. Les ministères gouvernementaux, y compris le ministère des Ressources humaines, étudient le Plan afin d'en déduire les priorités et les projets à l'échelle du gouvernement, compte tenu du financement actuel qui pose un défi. Ce document sera déposé à l'Assemblée législative au hiver de 2007.

Chapitre 23 - Groupe de travail bilatéral de l'Article 23

En vertu du protocole – Working Together, le gouvernement du Nunavut et *Nunavut Tunngavik Incorporated* (NTI) maintiennent leur travail de coopération sur des questions d'intérêts mutuels. Le groupe de travail bilatéral a pour objectif de faire des recommandations et de donner son avis au gouvernement du Nunavut et à NTI sur des sujets se rapportant à l'augmentation du nombre d'employés inuits au sein du gouvernement du Nunavut.

Priorité d'embauchage

En appui à l'*Article 23* de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, la priorité sera accordée aux candidats et candidates bénéficiaires lors du processus d'embauchage. Afin d'atteindre cet objectif, plusieurs mesures ont été prises et de nouveaux projets ont été instaurés. On encourage les bénéficiaires à postuler pour les postes et ils ont priorité lors de l'embauche d'employés permanents et occasionnels, et dans le cas des emplois d'été pour étudiants.

Les postes offerts sont diffusés sur les ondes de la radio locale et la câblodistribution (qui s'avèrent les médias les plus efficaces pour les communautés géographiquement éloignées), et bien sûr, dans les journaux, sur les babillards, dans les lieux de travail et sur le portail électronique du gouvernement

Lors de la présélection, les candidats et candidates bénéficiaires sont triés et interviewés en premier, avant les candidats et candidates non bénéficiaires, lesquels ne sont considérés que si aucun candidat bénéficiaire n'a été retenu.

Au début de 2005, on a entrepris une révision de la politique de priorité d'embauchage.

Programme d'emploi d'été pour étudiants

Le programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement du Nunavut vise à offrir aux jeunes Nunavummiut du secondaire et des établissements postsecondaires la possibilité d'explorer divers types d'emploi et d'acquérir une expérience de travail concrète au sein de la fonction publique du Nunavut. Ce programme fait partie intégrante du développement de nos jeunes et les initie au travail du gouvernement.

Les objectifs du programme sont les suivants :

- Encourager les ministères et les organismes du gouvernement du Nunavut à embaucher des étudiants afin de constituer un bassin de candidats qualifiés aux postes de la fonction publique de demain.

- Fournir aux étudiants des débouchés d'emploi qui :
  - enrichiront leurs programmes d'études;
  - les aideront à payer leur éducation et les inciteront à terminer leurs études;
  - développeront leurs compétences et amélioreront leur capacité à trouver des emplois au terme de leurs études;
  - leur donneront un aperçu des possibilités d'emploi futur;
  - les aideront à évaluer leurs choix de carrière dans la fonction publique territoriale.

Le programme comporte aussi des éléments d'orientation, d'encadrement et d'évaluation qui servent à assurer aux étudiants l'appui et la formation nécessaires à leur réussite dans le milieu du travail. Le programme cherche à établir un équilibre entre l'importance d'embaucher des étudiants bénéficiaires et les besoins des étudiants non-bénéficiaires.

Le programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement du Nunavut vise à encourager les jeunes du Nunavut à poursuivre leurs études et à leur procurer des stages d'été au sein du gouvernement.

En 2004, 130 étudiants ont participé au programme (dont 81 % de bénéficiaires). En plus d'une application uniforme de la politique relative à la priorité d'embauchage, on applique maintenant cette priorité aux étudiants des écoles secondaires et des collèges, ainsi qu'au Nunavummiut qui fréquentent un établissement postsecondaire à l'extérieur du territoire.

Sivuliqtiksat – Programme de développement de la haute direction

Sivuliqtiksat est un programme d'internat du gouvernement du Nunavut conçu pour offrir des occasions de perfectionnement professionnel aux Inuits et pour aider les ministères du gouvernement du Nunavut à atteindre les objectifs énoncés dans l'*Article 23*. Le programme focalise sur la formation des Inuits en vue de postes de leadership au gouvernement du Nunavut, au niveau de la direction, de la gestion et de la coordination de programmes. En 2005, le ministère des Ressources humaines a soutenu un total de 14 postes dans le cadre du programme, qui est exclusivement réservé aux bénéficiaires de l'*ARTN*.

Depuis la mise sur pied du programme en janvier 2003, un total de 28 stagiaires ont été engagés et sept ont obtenu un diplôme du programme et obtenu les postes visés. À la fin de mars 2006, six stagiaires participaient au programme, six autres ont été embauchés au cours des mois d'avril et de mai 2006 et deux postes étaient alors à l'étape des entrevues.

Les stagiaires de *Sivuliqtiksat* atteignent leurs objectifs de plan de perfectionnement par l'intermédiaire de formation au travail, de cours de formation à distance et de participation à des cours formels en classe. Font également partie de ce programme l'orientation, le mentorat et les échanges d'affectations au travail. Un formateur est désigné pour chaque stagiaire, pendant toute la durée du programme. Les stagiaires qui réussissent le programme sont nommés au poste qu'ils visent.

Un atelier de formation en groupe intitulé *Leadership and Inuit Qaujimajatuqangit Guiding Principles* a été mis au point par le ministère des Ressources humaines pour les besoins du programme *Sivuliqtiksat* et a été offert à compter de mars 2006. L'atelier était principalement donné en langue inuktitut et traitait de sujets tels que : les qualités d'un leader efficace; la terminologie du leadership; le leadership auparavant et aujourd'hui, et le traitement de conflits. Des leaders inuits, y compris des aînés, ont participé à l'atelier.

Programme de gestion avancée du Nunavut

En 2004-2005, le ministère des Ressources humaines a établi un partenariat avec l'association Kakivak, une association de développement régional inuit, afin d'offrir le programme de gestion du Nunavut, qui comprend 10 modules, aux employés intéressés par le perfectionnement de leurs aptitudes. L'université Saint Mary est l'institution d'enseignement qui offre ce programme. Les modules couvrent des secteurs tels que les communications d'affaires, l'évaluation des programmes, le leadership et la préparation de budgets. Les participants doivent terminer 8 des 10 modules pour compléter le programme. Caractéristique unique de ce programme, il offre aux participants l'occasion d'apprendre auprès des employés de divers organismes et de se mettre en réseau avec eux.

Un total de 15 employés du gouvernement du Nunavut ont participé aux premières sessions du programme et 13 d'entre eux ont obtenu leur diplôme en juin 2005 (10 diplômés étaient des bénéficiaires). Une deuxième session du programme a eu lieu en 2005-2006. Un total de 15 sièges ont, ici encore, été offerts à des employés du gouvernement du Nunavut. En juin 2006, 10 employés ont obtenu leur diplôme du programme (tous les diplômés étaient des bénéficiaires).

Une troisième session du programme est prévue en octobre 2006.

Réduire les obstacles à l'emploi

L'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* stipule que toutes les descriptions d'emploi au Gouvernement du Nunavut doivent faire l'objet d'une vérification afin de s'assurer qu'il n'existe aucune barrière systématique dans les qualifications requises pour l'obtention d'un poste à la fonction publique. Le ministère des Ressources humaines a examiné 1 500 des 2 800 descriptions, et a mis par écrit la formation académique, l'expérience et toute autre compétence actuellement requises, les comparant avec celles des Descriptions des professions de la Classification nationale des professions.

Jusqu'à présent, près de 30 descriptions de poste ont été désignées comme ayant une description de la formation académique non appropriée ou douteuse. En outre, tous les postes au sein du Gouvernement du Nunavut sont passés au crible en ce qui a trait à la formation académique énoncée ou ce qui est considéré comme une équivalence.

Parmi les autres projets du genre visant à réduire tout obstacle artificiel à l'emploi, figure la vérification interne en bonne et due forme de tous les postes du domaine financier au sein de tous les ministères, laquelle a été effectuée par le Service de vérification interne au mois d'octobre 2003. On travaille présentement à l'élaboration d'un guide qui servira à la comparaison ou à l'identification des principaux postes de façon à aider le personnel d'évaluation des emplois dans ses fonctions.

3. Développement des ressources humaines

Le Gouvernement du Nunavut s'est engagé à instituer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, en se dotant d'une gestion des ressources humaines efficace et rentable. Afin de remplir cet engagement, le ministère des Ressources humaines met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés du GN.

Recrutement

Capacité de dotation en personnel

Le gouvernement du Nunavut continue de bâtir ses ressources. En mars 2006, on comptait 3 428 postes à temps plein au gouvernement du Nunavut et 2 867 employés à temps plein. La capacité totale de dotation en personnel est passée de 83 % en mars 2005 à 84 % en mars 2006.

Le tableau suivant résume la capacité de dotation des deux dernières années par communauté, ministère et catégorie professionnelle.

Distribution de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2005				Mars 2006			
	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité
BAFFIN	2013	1660	353	82 %	2089	1733	356	83 %
Arctic Bay	44	41	3	93 %	47	44	3	94 %
Qikiqtarjuaq	31	28	3	90 %	37	35	2	95 %
Cape Dorset	104	84	20	81 %	111	98	13	88 %
Clyde River	45	44	1	98 %	49	47	2	96 %
Grise Fiord	18	16	2	89 %	19	15	4	79 %
Hall Beach	37	35	2	95 %	42	38	4	90 %
Igloolik	135	105	30	78 %	140	105	35	75 %
Iqaluit	1246	1004	242	81 %	1262	1025	237	81 %
Kimmirut	33	28	5	85 %	38	30	8	79 %
Nanisivik	4	4	0	100 %	4	4	0	100 %
Pangnirtung	125	106	19	85 %	142	116	26	82 %
Pond Inlet	125	110	15	88 %	127	112	15	88 %
Resolute Bay	25	17	8	68 %	25	22	3	88 %
Sanikiluaq	41	38	3	93 %	46	42	4	91 %
KIVALLIQ	751	621	130	83 %	824	699	125	85 %
Arviat	178	150	28	84 %	195	163	32	84 %
Baker Lake	132	116	16	88 %	140	120	20	86 %
Chesterfield Inlet	25	20	5	80 %	30	25	5	83 %
Coral Harbour	39	32	7	82 %	48	44	4	92 %
Rankin Inlet	317	255	62	80 %	343	287	56	84 %
Repulse Bay	34	27	7	79 %	37	35	2	95 %
Whale Cove	26	21	5	81 %	31	25	6	81 %
KITIKMEOT	468	394	74	84 %	494	416	78	84 %
Bathurst Inlet	1	1	0	100 %	1	1	0	100 %
Cambridge Bay	192	156	36	81 %	202	170	32	84 %
Gjoa Haven	70	61	9	87 %	76	69	7	91 %
Kugaaruk	36	32	4	89 %	38	34	4	89 %
Kugluktuk	128	107	21	84 %	134	105	29	78 %
Taloyoak	40	37	3	93 %	42	37	5	88 %
Umingmaktok	1	0	1	0 %	1	0	1	0 %
OTHER	17	16	1	94 %	21	19	2	90 %
Churchill	4	3	1	75 %	4	3	1	75 %
Ottawa	3	3	0	100 %	4	4	0	100 %
Winnipeg	10	10	0	100 %	13	12	1	92 %
TOTAL POUR L'ESEMBLE	3249	2691	558	83 %	3428	2867	561	84 %

Distribution de la capacité par ministère

MINISTÈRE	Mars 2005				Mars 2006			
	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité
Services communautaires et gouvernementaux*	348	253	95	73%	329	255	74	78%
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	84	60	24	71%	87	64	23	74%
Développement économique et Transports*	127	100	27	79%	123	108	15	88%
Éducation	983	894	89	91%	1148	1048	100	91%
Environnement	115	89	26	77%	109	91	18	83%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	46	39	7	85%	52	46	6	88%
Finances	165	128	37	78%	166	127	39	77%
Santé et Services sociaux	706	543	163	77%	782	599	183	77%
Ressources humaines	74	63	11	85%	80	67	13	84%
Justice	228	195	33	86%	156	129	27	83%
Collège de l'Arctique du Nunavut	120	99	21	83%	132	107	25	81%
Société d'habitation du Nunavut	72	63	9	88%	80	67	13	84%
Bureau de l'Assemblée législative	30	24	6	80%	30	25	5	83%
Société de l'énergie Qulliq	151	141	10	93%	154	134	20	87%
TOTAL POUR LES MINISTÈRES DU GN	3249	2691	558	83%	3428	2867	561	84%

Distribution de la capacité par catégorie professionnelle

CATÉGORIE OCCUPATIONNELLE	Mars 2005				Mars 2006			
	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité
Direction	36	35	1	97 %	37	35	2	95 %
Cadres supérieurs	134	125	9	93 %	138	125	13	91 %
Cadres intermédiaires	414	348	66	84 %	427	364	63	85 %
Professionnels	1085	910	175	84 %	1133	961	172	85 %
Paraprofessionnels	1004	806	198	80 %	1102	884	218	80 %
Soutien administratif	576	467	109	81 %	591	498	93	84 %
TOTAL	3249	2691	558	83 %	3428	2867	561	84 %

Dotation

Concours

Au cours de l'exercice 2005-2006, des concours ont été tenus pour combler 761 postes. Ce nombre ne comprend pas les postes en enseignements et les postes spécialisés en soin de la santé. Il ne comprend également pas les postes occasionnels, les nominations et les mutations

Un total de 9 382 personnes ont présenté leur candidature pour les 761 postes annoncés en 2005-2006, comparativement à 14 352 qui ont présenté leur candidature pour 615 postes annoncés en 2004-2005. En 2005-2006, sur les postes annoncés, 508 ont été comblés, comparativement à 469 en 2004-2005. Un total de 112 postes ont été annulés ou réannoncés en 2005-2006, comparativement à 102 postes en 2004-2005. Les autres concours n'avaient pas été fermés à la fin de l'exercice.

Répartition par genre et statut de bénéficiaire des candidats et personnes retenues :

Concours 2005-2006

Postes affichés	615								
		Hommes	%	Femmes	%	Bénéficiares	%	Non-bénéficiares	%
Candidats	9 382	4 850	52 %	4 532	48 %	3 079	33 %	6 303	67 %
Personnes retenues	508	187	37 %	321	63 %	289	57 %	219	43 %

Postes temporaires

Le gouvernement du Nunavut embauche des employés dans le dessein de les affecter à des postes temporaires au sein des ministères. À titre d'exemple, des employés temporaires peuvent être affectés à des projets spéciaux, apporter une aide supplémentaire dans le cas d'un volume de travail anormalement élevé, ou remplacer des employés en congé. Dans la mesure du possible, les ministères doivent prévoir l'embauche d'employés temporaires en fonction de la charge de travail et des absences de personnel prévus.

Le 31 mars 2006, le GN comptait 1538 employés temporaires. La plupart de ces employés résidaient à Iqaluit et étaient affectés à des postes relatifs à la santé ou aux services sociaux.

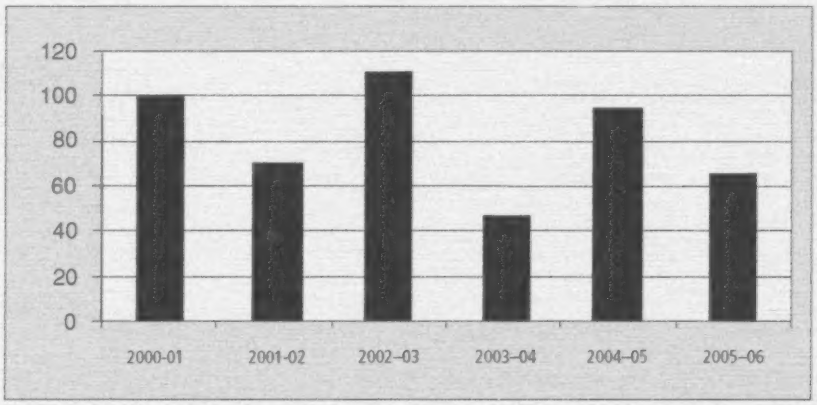
Le ministère des Ressources humaines élabore présentement un processus de dotation relatif aux employés temporaires afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires à l'emploi de la fonction publique.

Nominations directes

Le Gouvernement du Nunavut fait appel au processus de nomination directe dans certaines circonstances, afin de se doter d'une fonction publique qualifiée et représentative. Les nominations directes respectent les principes de justice et d'équité en matière d'avancement professionnel, ainsi que la politique de recrutement prioritaire du GN. On a également recours aux nominations directes lorsque les mécanismes de recrutement habituels ne permettent pas de doter les postes qui s'avèrent plus difficiles à combler. Le cabinet approuve toutes les nominations directes.

Lors de l'exercice financier 2005-2006, le cabinet a approuvé 66 nominations directes. De ce nombre, 66 personnes nommées étaient bénéficiaires..

Nominations directes par exercice de 2000 à 2005



Rétention des employés

Le taux de rétention des employés du gouvernement du Nunavut a augmenté significativement passant de 69 % en 2000 à 82 % en 2003-2004 (taux rajusté pour une période plus longue) puis demeurant constant à 82 % en 2004-2005 et augmentant à 84 % en 2005-2006. Bien que le taux de rétention ait augmenté significativement, la rétention du personnel en place demeure un défi clé pour le gouvernement du Nunavut.

On trouvera les détails relatifs au maintien en poste des employés à la section Profil de l'effectif à la fin de ce rapport.

Perfectionnement des employés

Dans son *Pinasuaqtavut*, le Gouvernement du Nunavut confirme son engagement à l'*Ilippallianginnarniq* (formation permanente). Dans le milieu de travail, il est de toute première importance d'offrir de la formation permanente et des activités de perfectionnement aux employés en vue de doter le Nunavut d'une fonction publique stable et dévouée qui puisse répondre aux besoins des Nunavummiut.

La service de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines assume la responsabilité de la recherche, ainsi que la conception et la mise en œuvre de programmes qui répondent aux besoins de formation au sein du GN. De concert avec tous les ministères, ce service détermine les besoins prioritaires de formation des employés du GN, et y répond. Il s'assure d'offrir, dans tout le Nunavut, des programmes pertinents, rentables et de grande qualité.

Veuillez noter que les statistiques de participation présentées dans cette section du rapport ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuels des employés. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. La participation de cet employé pourrait être reflétée plusieurs fois dans les données combinées de participation à la formation.

Orientation des employés

Le ministère des Ressources humaines tient des sessions d'orientation des employés dans les communautés de l'ensemble du territoire sur une base régulière. Ces sessions sont conçues pour offrir aux employés de l'information générale au sujet du travail pour le gouvernement du Nunavut et sont destinées à compléter les projets d'orientation pour un ministère/poste spécifique de chacun des ministères du gouvernement du Nunavut. En 2005-2006, un total de 184 employés ont participé à 1 des 16 sessions d'orientation qui ont eu lieu dans l'ensemble du Nunavut. Ces sessions ont eu lieu dans neuf communautés. À Iqaluit, des sessions spécialisées ont été tenues pour les instructeurs, infirmières et autres praticiens en santé du Collège de l'Arctique du Nunavut. Une des sessions a été organisée par Telehealth afin d'offrir au personnel de Rankin Inlet et de Cambridge Bay l'occasion de participer.

Un cédérom qui offre de l'information générale dont un survol de l'histoire du Nunavut et du gouvernement du Nunavut, ainsi que de l'information sur l'emploi (c.-à-d. : salaire et avantages sociaux, conventions collectives), les profils des communautés, la cultutre et la langue est également offert aux nouveaux employés. En 2005-2006, des travaux de conception et de développement ont été mis en œuvre afin d'adapter le cédérom en site d'orientation sur intranet. Ce site sera terminé et lancé en 2006-2007. Un manuel complet d'orientation des employés a également été créé à l'intention des nouveaux employés.

Séances d'orientation des employés tenues en 2005-2006

Communauté	Date	Nombre de Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit - général	Août	20	3	17
Iqaluit - CAN	Août	12	2	10
Iqaluit - général	Septembre	19	4	15
Iqaluit - Télésanté	Septembre	25	6	19
Iqaluit - HSS	Octobre	6	0	6
Iqaluit - général	October	21	6	15
Iqaluit - HSS	Novembre	11	0	11
Iqaluit - HSS	Février	7	0	7
Total Iqaluit	8 sessions	121	21	100
Kugaaruk	Novembre	10	2	8
Taloyoak	Novembre	1	0	1
Total Kitikmeot	2 Sessions	11	2	9
Rankin Inlet	Novembre	17	9	8
Baker Lake	Novembre	13	9	4
Arviat	Novembre	3	2	1
Total Kivalliq	3 sessions	33	20	13
Igloolik	Janvier	3	1	2
Pangnirtung	Février	8	3	5
Pond Inlet	Mars	8	6	2
Total Qikiqtaaluk	3 sessions	19	10	9
TOTAL	16 sessions	184	53	131

Orientation culturelle

Le ministère des Ressources humaines, guidé par le ministère de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse, offre un programme d'orientation culturelle à l'intention des employés du gouvernement du Nunavut. Ces sessions saisonnières d'une journée, sur place, présentent aux employés :

- l'histoire du Nunavut
- les principes directeurs du *Inuit Qaujimajatuqangit*
- *Pinasuaqtavut*
- les activités traditionnelles inuites

Un total de 50 employés ont participé à 1 des 3 sessions tenues au cours de l'exercice 2005-2006 à Iqaluit. L'évaluation des cours a démontré que les participants y ont acquis une compréhension accrue des principes du *Inuit Qaujimajatuqangit* et des objectifs du *Pinasuaqtavut*.

Le ministère des Ressources humaines a fourni son appui financier en 2005-2006 à *Pauktuutit Inuit Women of Canada* pour leur permettre de réviser et de publier une version à jour de sa publication *The Inuit Way*. En retour, le gouvernement du Nunavut aura le droit d'utiliser, de reproduire et de distribuer la publication. Pour le ministère des Ressources humaines, cela signifie qu'il pourra utiliser la publication pour des fins de formation, notamment dans le cadre de ses programmes culturels et d'orientation des employés.

Les futurs projets du programme d'orientation culturelle du gouvernement du Nunavut comprennent l'ajout d'atelier et de séminaires sur certains sujets précis et sur la prestation de sessions d'orientation culturelle dans les communautés de l'extérieur d'Iqaluit.

Communauté	Date	Nbre. de participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit	Août 2005	21	1	20
Iqaluit	Août 2005	12	3	9
Iqaluit	Décembre 2005	17	1	16
TOTAL IQALUIT	3 sessions	50	5	45

Possibilité de formation et de perfectionnement

Le programme de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines offre surtout des cours, des ateliers et des séminaires pertinents aux fonctions actuelles des employés. Ces derniers sont conçus en vue d'améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes, et de les aider à se préparer à occuper des postes plus avancés dans la hiérarchie du Gouvernement du Nunavut. Le Programme vise à répondre aux besoins de formation générale dans des domaines comme l'informatique, la gestion financière, l'administration, la communication et la gestion des ressources humaines.

En 2005-2006, un total de 843 employés ont suivi des activités de formation et de perfectionnement commanditées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 109 cours ont été offerts (42 types de cours ont été présentés) et 13 communautés du Nunavut ont accueilli des activités de formation et de perfectionnement en 2005-2006 (Arviat, Baker Lake, Cambridge Bay, Cape Dorset, Clyde River, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugaaruk, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, et Rankin Inlet).

Programme d'apprentissage et de perfectionnement par exercice financier

Exercice	Types de cours offerts	Nombre de cours offerts	Nombre total de participants	Nombre total de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2005-2006	42	109	843	452	54 %
2004-2005	43	97	902	465	52 %
2003-2004	30	90	915	439	48 %
2002-2003	31	123*	1084	423	39 %
2001-2002	24	89	577	233	40 %

* 2 enseignants du CAN ont donné le cours en Qikiqtaaluk (1 à Iqaluit, 1 dans les autres communautés). Les années précédentes, nous ne disposions que d'un seul enseignant du CAN pour toute la région.

Formation linguistique en inuktitut/inuinnaqtun

En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut, le ministère des Ressources humaines offre des programmes de formation en Inuktitut/Inuinnaqtun pour le personnel. En 2005-2006, un total de 21 cours de langue ont été offerts. Un total de 135 employés ont suivi la formation linguistique offerte dans neuf communautés. Quatre-vingt-dix-sept autres employés ont utilisé en mode autodidacte un cédérom sur l'inuktitut comme langue seconde, afin de faciliter l'apprentissage de la langue. Bien que ce programme, qui a été mis en place en 2001-2002, était initialement centré sur la langue inuktitut comme langue seconde, il fait l'objet de développements en vue de l'enseignement de l'apprentissage de cette langue à titre de langue première.

En 2005-2006, le ministère des Ressources humaines a entrepris l'évaluation des besoins de formation en langues inuktitut/innuinaqtun en vue d'améliorer la formation linguistique pour les employés du gouvernement du Nunavut. L'évaluation comporte deux volets : (1) une évaluation des aptitudes linguistiques afin de déterminer les connaissances et aptitudes actuelles des employés et (2) un sondage destiné à déterminer les lacunes de la formation en langues, le niveau d'intérêt et les barrières. La première phase de ce projet, entreprise à Iqaluit, a été terminée en mars 2006 auprès de 100 participants en langue première. Les données sont en cours d'analyse et seront utiliser afin de mettre au point des programmes efficaces en langue inuktitut pour les employés travaillant à Iqaluit. Au cours du prochain exercice financier, une deuxième étape du projet préconisera le développement et la mise en œuvre d'évaluations personnalisées des besoins des trois régions du Nunavut et les deux phases finales du projet seront centrées sur les besoins de formation en langue seconde, en inuktitut et en inuinnaqtun, dans l'ensemble du Nunavut.

Participation aux cours d'inuktitut/inuinnaqtun en 2005-2006

Cours	Communauté	Nombre de participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
ISL niveau 1	Arviat	19	0	19
Clavier inuktitut	Arviat	3	3	0
ISL niveau 2	Arviat	14	0	14
ISL niveau 1	Baker Lake	2	0	2
Clavier inuktitut	Baker Lake	1	1	0
ISL niveau 1	Rankin Inlet	6	1	5
Clavier inuktitut	Rankin Inlet	1	1	0
ISL niveau 2	Rankin Inlet	1	0	1
Total Kivalliq	8 cours	47	6	41
Inuinnaqtun 120	Cambridge Bay	3	2	1
Inuinnaqtun 120	Kugluktuk	3	2	1
Total Kitikmeot	2 courses	6	4	2
ISL niveau 1	Cape Dorset	7	0	7
ISL niveau 1	Igloolik	4	1	3
ISL niveau 1	Igloolik	3	0	3
ISL niveau 1	Pangnirtung	7	0	7
ISL niveau 1	Pangnirtung	10	0	10
Total Qikiqtaaluk	5 cours	31	1	30
Inuktitut Keyboarding	Iqaluit	10	10	0
ISL niveau 1 de base	Iqaluit	4	0	4
ISL niveau 1 de base	Iqaluit	8	0	8
ISL niveau 1 intensif	Iqaluit	12	3	9
ISL niveau 1 intensif	Iqaluit	12	0	12
Communications orales IFL intermédiaires	Iqaluit	5	5	0
Total Iqaluit	6 cours	51	18	33
TOTAL	21 cours	135	29	106

Formation linguistique en inuktitut/inuinnaqtun par exercice financier

Exercice financier	Nbre total de participants
2005-2006	97 - autodidactes avec cédérom pilote 109 ISL 26 IFL
2004-2005	66 (ILS) 6 (formation des professeurs) 5 (ILP)
2003-2004	122 (ILS)
2002-2003	171 (ILS)
2001-2002	117 (ILS)

ILS – inuktitut langue seconde
ILP – inuktitut langue première

Projets de formation spécialisée

Ce programme a pour objectif d'aider les ministères à financer la formation permettant de transmettre des compétences techniques et professionnelles particulières à un emploi; et une formation qui réponde aux besoins d'apprentissage spécifiques d'un ministère, d'un service ou d'un poste. Ce sont les ministères qui assument la responsabilité de l'élaboration des projets ainsi que de la conception, de la coordination et de la mise en œuvre de la formation. Le budget 2005-2006 du programme était de 300 000 $ et a permis de mener à bien 16 activités de formation.

Projets de formation spécialisés en 2005-2006

Programme de formation spécialisée	Ministère	Participants	Participation bénéficiaires
1 Bâtir les capacités de la communauté	Éducation	30	14
2 AutoCAD	Services communautaires et gouvernementaux	12	1
3 Droit international	Services communautaires et gouvernementaux	10	1
4 Avantage Acc Pac	Services communautaires et gouvernementaux	4	3
5 ATIPP	Affaires exécutives et intergouvernementales	70	17
6 Statistiques	Affaires exécutives et intergouvernementales	11	11
7 Surveillance de la santé fœtale au travail	Santé et Affaires sociales	12	1
8 Sécurité informatique	Assemblée législative	1	1
9 Urgences en mer	Justice	8	5
10 Formation des agents correctionnels communautaires	Justice	9	2
11 Formation en vérification	Finance	46	12
12 Rémunération et avantages sociaux	Finance	12	1
13 Logiciel de taxation CTS	Finance	5	4
14 Sauvetage/Armes à feu sur petits vaisseaux	Environnement	37	16
15 Superviseur des manœuvres de transfert de mazout	Qulliq Energy Corporation	17	13
16 Communications	Collège de l'Arctique du Nunavut	8	2
TOTAL DES PARTICIPANTS		292	104

Programmes de formation spécialisée par exercice financier

Exercice	Budget	Programmes financés	Nombre total de participants	Nombre total de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2005-2006	306 000 $	16	292	104	36 %
2004-2005	300 000 $	20	247	98	40 %
2003-2004	300 000 $	15	309	173	56 %
2002-2003	250 000 $	9	91	39	43 %
2001-2002	250 000 $	15	146	62	42 %
2000-2001	200 000 $	10	119	70	59 %
TOTALS		85	1204	546	45 %

Certificat en études sur la Fonction publique

Par l'intermédiaire d'un partenariat avec l'Université de Carleton, un programme personnalisé de niveau universitaire en administration publique est offert aux employés du gouvernement du Nunavut. Ce programme a commencé en février 2003 et comporte huit cours de premier cycle en première et deuxième années (totalisant 10 crédits) est équivaut à une année du programme de baccalauréat ès arts. Les cours sont offerts dans trois communautés du Nunavut – Iqaluit, Cambridge Bay et Arviat. Les cours sont offerts soit en ligne ou sur CD/DVD et les étudiants sont appuyés par des ateliers tenus sur place par des animateurs formés. Trois cours ont été offerts en 2005-2006 : (1) Comptabilité financière (2) Histoire du Nord canadien, et (3) Questions politiques mondiales.

Programme d'études sur la Fonction publique - Cours terminés à ce jour

Cours	Nbre total d'inscriptions	Nbre total terminés	Bénéficiaires ayant terminé le progrmme	% bénéficiaires
Histoire du Nord canadien	26	15	7	47 %
Écriture et langue	33	12	7	58 %
Administration publique au Nunavut	36	22	10	45 %
Comptabilité financière	34	14	4	29 %
Histoire du Nord canadien – 2e présentation	21	15	7	47 %
Questions politiques internationales	25	11	5	45 %
TOTAL	175	89	40	45 %

Certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut

Depuis 2000, le ministère des Ressources humaines, en partenariat avec le Collge de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, offre le programme de Certification en gestion financière du gouvernement du Nunavut Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle au gouvernement. La série de six (6) modules peut être utilisée pour orienter les nouveaux employés, pour offrir du perfectionnement professionnel à ceux qui travaillent au gouvernement, pour préparer les employés à de l'avancement professionnel, ou comme course d'appoint à l'intention des cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire se termine par un examen. Ceux et celles qui terminent le cours et subissent l'examen avec succès obtiendront un certificat. Les modules sont :

- L'organisation gouvernementale au Nunavut
- La planification des programmes
- L'autorité financière
- Les systèmes de contrôle
- Les processus de contrôle
- L'administration financière

Ce programme a été repris de celui du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. À ce jour, tous les modules ont été mis à jour et personnalisés afin de refléter les systèmes et processus du gouvernement du Nunavut. Le module 6 sera offert pour la première fois en juin 2006 à Iqaluit. On prévoit que cinq étudiants obtiendront leur certificat à ce moment.

Depuis 2000-2001, un total de 183 employés (91 bénéficiaires – 50 %) ont terminé au moins un module du programme. En 2005-2006, un total de neuf modules ont été offerts dans trois communautés (Iqaluit, Cambridge Bay et Rankin Inlet). En tout, 92 participants étaient inscrits à ces modules (58 bénéficiaires = 63 %).

Participation par module – Certificat du GN en gestion financière

Modules	Terminés	Beneficiaries ayant terminé	% de bénéficiaires
Module 1	149	75	50 %
Module 2	91	43	47 %
Module 3	53	34	64 %
Module 4	40	23	58 %
Module 5	27	15	56 %
Module 6*	5	3	n/a
TOTALS	365	193	53 %

*Résultats prévus pour la présentation du module 6 de juin 2006, à Iqaluit

Présentation par communauté – - Certificat du GN en gestion financière

Communauté	Modules présentés*	Terminés	Bénéficiaires	% de bénéficiaires
Cambridge Bay	Modules 1 à 5	52	40	77 %
Cape Dorset	Modules 1 et 2	14	6	43 %
Gjoa Haven	Module 1	2	1	50 %
Igloolik	Module 1	6	3	50 %
Iqaluit**	Modules 1 à 6	234	108	46 %
Pangnirtung	Module 1	9	7	78 %
Rankin Inlet	Modules 1 à 5	48	28	58 %
TOTALS		365	193	53 %

*Comprend plusieurs présentations dans certaines communautés
** Résultats prévus pour la présentation du module 6 de juin 2006

À compter de 2006-2007, le ministère des Ressources humaines travaillera en partenariat avec le ministère des Finances afin de créer et d'offrir un choix plus vaste de formations reliées à la gestion financière aux employés du gouvernement du Nunavut, dans l'ensemble du territoire. Cette formation sera personnalisée afin de refléter les pratiques de gestion financière du gouvernement du Nunavut et offrira aux employés des connaissances et aptitudes étendues, propres à leur travail, grâce à un apprentissage et à des exercices pratiques.

Gestion du rendement

En consultation avec les ministères et agences du gouvernement du Nunavut, le ministère des Ressources humaines créera et mettra en œuvre un programme de gestion du rendement, dans l'ensemble du gouvernement, qui reflétera les principes du Inuit Qaujimajatuqangit et fera valoir l'importance des communications, du coaching et de la formation continue au travail. Un élément important du programme sera les ateliers de formation à l'intention des cadres du gouvernement du Nunavut, sur des sujets tels que l'établissement d'objectifs de travail, la création de plans de travail, le coaching, la tenue d'évaluations de rendement efficaces l'évaluation de la performance. En 2005-2006, le ministère des Ressources humaines a créé et comblé un poste spécialisé en gestion du rendement et un travail préliminaire sur un nouveau processus d'évaluation de la performance a commencé.

Autres programmes en cours de création

Pour répondre aux besoins de formation principaux de diverses catégories occupationnelles, dans l'ensemble du gouvernement du Nunavut, des programmes sont également en cours de préparation dans divers secteurs tels que :

- Leadership et gestion
- Gestion des ressources humaines
- Gestion de programmes/projets
- Services administratifs
- Communications interculturelles
- Littératie du travail
- Création de programmes de perfectionnement des employés
- Développement de carrière

4. Évaluation des postes

Le service de l'évaluation des postes du ministère des Ressources humaines assume la responsabilité de coter ou d'évaluer toutes les descriptions de poste (sauf les postes d'enseignant) dans la fonction publique, au moyen du système Hay d'évaluation des postes, et ceci, afin de promouvoir des taux de rémunération constants, abordable et équitable pour les fonctionnaires.

Au total, on a procédé à 1 5.6 évaluations de performance en 2005-2006. De plus, on a traité 2 002 évaluations de postes occasionnels afin de leur attribuer une échelle de rémunération appropriée.

Prime de bilinguisme et révision de la politique

Le programme actuel de prime de bilinguisme a été transféré du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. En vertu de ce programme, un employé peut recevoir une prime de bilinguisme de 1 500 $ par année s'il utilise plus d'une langue officielle du Nunavut dans le cadre de son travail. Pour avoir droit à cette prime, le poste en question doit avoir été préalablement établi comme admissible. Un employé est admissible à cette prime si les tâches énoncées dans la description du poste exigent l'emploi de plus d'une langue officielle. La langue doit aussi pouvoir permettre la communication avec les membres de la communauté ou de la région.

Le décompte actuel des postes bilingues est de 1 388 pour l'inuktitut/inuinnaqtun, et de 12 pour le français. Parmi ceux qui occupent ces postes, 414 employés reçoivent la prime pour l'inuktitut/inuinnaqtun, et 7 pour le français.

Le gouvernement du Nunavut a un mandat très clair de faire de l'inuktitut/inuinnaqtun sa langue de travail. Un comité interministériel a été mis en place avec pour tâche de revoir à la fois la politique actuelle en matière de prime de bilinguisme et la façon dont cette prime devrait être accordée au sein de la fonction publique. Cette révision a surtout pour objectif de veiller à ce que le programme continue de récompenser les fonctionnaires qui utilisent plus d'une langue officielle dans le cadre de leurs fonctions. L'objectif de ce programme consiste également à agir comme tremplin permettant à la langue inuktitut/inuinnaqtun de devenir la langue de travail au sein du gouvernement.

5. Relations avec les employés

Programme de santé, sécurité et bien-être au travail

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à investir dans les personnes par la promotion d'un lieu de travail sécuritaire, sain et harmonieux. Le programme de santé, sécurité et bien-être au travail se compose des services de santé et sécurité au travail, de formations et de séances d'information sur la santé, la sécurité et le bien-être, et du Programme d'aide aux familles et aux employés.

Programme d'aide aux employés et aux familles

Le programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF) comprend un service-conseil téléphonique confidentiel offert 24 heures sur 24 offert à tous les employés et aux membres de leur famille. Le PAEF offre également des sessions de consultation en télésanté sur demande dans l'ensemble du territoire. Ces services sont offerts en partenariat avec Santé Canada.

Le PAEF a été moins utilisé au cours de la dernière année, passant de 93 à 76 employés, malgré des activités promotionnelles accrues. Le tableau ci-dessous présente les taux d'utilisation du service de consultation PAEF d'avril 2005 à mars 2006.

Taux d'utilisation du PAFE du 1er avril 2005 au 31 mars 2006

Nombre d'employés	2500	
Nombre d'employés qui ont eu recours au PAFE	76	3 %
Catégorie de clients	#	%
Clients	71	93 %
Familles	5	7 %
Total	76	100 %
Sexe		
Femmes	50	66 %
Hommes	26	34 %
Total	76	100 %
Répartition par âge		
18 – 29	16	21 %
30 – 39	31	41 %
40 – 49	19	25 %
50 – 59	10	13 %
Total	76	100 %
Dirigés par		
Personne elle même	47	62 %
Superviseur/Directeur	4	5 %
Membre de la famille	4	5 %
Ressources humaines	4	5 %
Confrère/Consoeur de travail	3	4 %
Publicité	14	18 %
Total	76	100 %
Type d'évaluation		
Toxicomanie/Autre	9	12 %
Familial / Conjugal	21	28 %
Santé physique / psychologique	31	41 %
Carrière	4	5 %
Conflit avec ses pairs	4	5 %
Conflit avec ses supérieurs	3	4 %
Relatif au travail	4	5 %
TOTAL	76	100 %

Séances d'information et formation sur la santé, la sécurité et le bien-être

Le Gouvernement du Nunavut reconnaît que la formation est essentielle au développement de tous les employés. Le programme du ministère des Ressources humaines sur la santé, la sécurité et le bien-être en milieu de travail vise à offrir des occasions d'apprentissage et de croissance en vue de procurer plus de connaissances aux employés sur la santé et le bien-être. En vertu de la réglementation sur la sécurité, nous devons offrir des occasions de formation aux employés afin qu'ils puissent se conformer aux exigences minimales de la Loi sur la sécurité du Nunavut.

La division du Bien-être a offert de la formation dans l'ensemble du Nunavut sur la santé et la sécurité. Les programmes comprenaient :

- Gestion du stress en cas d'incident grave
- Gestion du stress
- Aide à la réanimation cardio-pulmonaire
- Secourisme en milieu sauvage
- Secourisme avancé
- Deuil et perte
- Violence familiale
- Rudiments de la consultation
- Intervention en cas de suicide et prévention
- Ergonomie
- Santé et sécurité au travail
- Intervention non violente en cas de crise
- Cours d'instructeurs en premiers soins et réanimation cardio-pulmonaire
- Cours d'instructeur en intervention non violente en cas de crise
- Lieu de travail et respect
- Cours d'enquête en cas de harcèlement - Niveaux 1 et 2
- Gestion de la colère
- Résolution des conflits

Au cours de l'exercice 2005-2006, 114 cours ont été donnés et six cours ont été annulés - trois dans la région de Kivalliq et trois dans la région de Baffin. En tout, 27 sujets de cours ont été présentés dans 13 communautés, par 14 instructeurs. Mille quarante (1 040) employés ont été formés et 565 étudiants ont déclaré être des bénéficiaires.

Négociation collective

Syndicat des employés du Nunavut

Une convention collective entre le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employés du Nunavut (SEU), couvrant quelque 1 700 employés, a été négociée au printemps de 2004 et sa date d'expiration est le 30 septembre 2006.

Association des enseignants du Nunavut

Une convention collective entre le gouvernement du Nunavut et l'Association des enseignants du Nunavut (AEN) couvrant quelque 660 employés, a été négociée au printemps de 2005 et sa date d'expiration est le 30 septembre 2009.

Griefs et arbitrage

Les procédures de griefs et d'arbitrage servent à résoudre les conflits opposant le gouvernement du Nunavut à ses employés ou au syndicat qui les représente.

Le ministère des Ressources humaines continue de travailler conjointement avec les différents ministères, le Syndicat des employés du Nunavut et la Fédération des enseignants du Nunavut, à l'amélioration des procédures de griefs en vue de permettre la tenue de discussions significatives qui serviront à résoudre de façon proactive les problèmes relatifs au milieu de travail.

Griefs actifs en date du 31 mars 2006

	Griefs de principe	Griefs collectifs	Griefs individuels	Total
SEN	6	9	97	112
FEN	0	0	5	5

Grief de principe : désigne une situation où le syndicat dépose un grief alléguant une violation d'un terme de la convention collective en raison de la mise en oeuvre par l'employeur d'une politique ou d'une directive qui contrevient aux dispositions de la convention collective.

Grief collectif : désigne une situation où plus d'un syndiqué déposent un grief alléguant que l'employeur n'a pas reconnu leurs droits collectifs en ce qui a trait à certaines dispositions et conditions de la convention collective.

Grief individuel : affecte le plaignant, déposé par une seule personne, soit par la personne elle-même ou par le syndicat au nom de cette personne.

Appel des nominations

Le ministère des Ressources humaines a prévu des procédures d'appel des nominations pour les appelants admissibles. Ces procédures d'appel des nominations permettent à un employé ou à un bénéficiaire qui a posé sa candidature à un poste de l'unité de négociation du Syndicat des employés du Nunavut, de demander une révision de la décision si le candidat a le sentiment que des irrégularités se sont produites lors du concours. Deux des trois bureaux régionaux du ministère ont le pouvoir de tenir des auditions d'appel des nominations. On a élaboré des plans afin que le troisième soit également en mesure de tenir des auditions. Une audition d'appel permet une révision objective du processus de nomination. En 2005-2006, il y a eu 43 appels.

Appel des nominations en 2005-2006

Région	Total	Retirés	Refusés	Maintenus
Bureau principal	8	0	7	1
Qikiqtaaluk	10	0	9	1
Kivalliq	11	0	10	1
Kitikmeot	14	0	13	1
TOTAL	43	0	39	4

Résumé des données sur les appels :

Exercice	Maintenus	Refusés	Retirés	Total
1999-2000	2	10	1	13
2000-2001	2	6	0	8
2001-2002	2	11	0	13
2002-2003	1	15	0	16
2003-2004	6	25	0	31
2004-2005	8	21	0	29
2005-2006	4	39	0	43
TOTAL	25	127	1	153

Taux d'appels maintenus :

99-00 : 15,4 %
00-01 : 25,0 %
01-02 : 15,4 %
02-03 : 6,3 %
03-04 : 19,4 %
04-05 : 27,6 %
05-06 : 9,3 %

Moyenne sur 7 ans : 16,91 %

6. Système d'information sur les ressources humaines et la paie

Les ministère des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines sont en train de mettre en œuvre un nouveau système intégré d'information sur les ressources humaines et la paie (SIRHP), également appelé Personnalité 2000 ou P2K. Les composantes des ressources humaines et de la paie de la phase 1 du système P2K sont opérationnelles depuis avril 2005. Le module Congés et présences de la Phase 1 est en cours de mise en œuvre. Le début de la mise en œuvre de la Phase 2 est prévu au milieu de l'exercice 2007-2008. Cette phase comprendra la mise en œuvre progressive des modules Établissement d'échéanciers, Relations du travail, Formation et perfectionnement, Recrutement, Prévisions et établissement des coûts, ainsi que Sécurité et santé au cours des trois prochaines années.

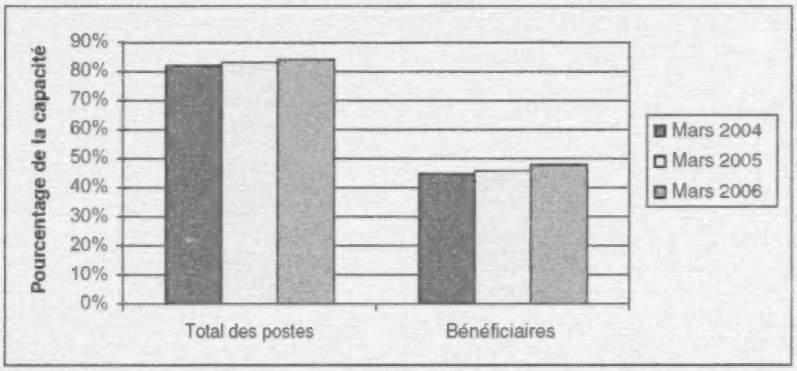
7. Profil de l'effectif

L'information contenue dans la présente section du rapport provient des données sur la rémunération de mars 2005 et de mars 2006, ainsi que des rapports de « *Vers une fonction publique représentative* » de mars 2005 et mars 2006. L'information relative aux concours provient de la base de données sur les concours du ministère des Ressources humaines.

Le ministère des Ressources humaines poursuit ses efforts en vue d'améliorer ses modes de collecte de renseignements par la mise en oeuvre de son nouveau système de ressources humaines et de comptabilité.

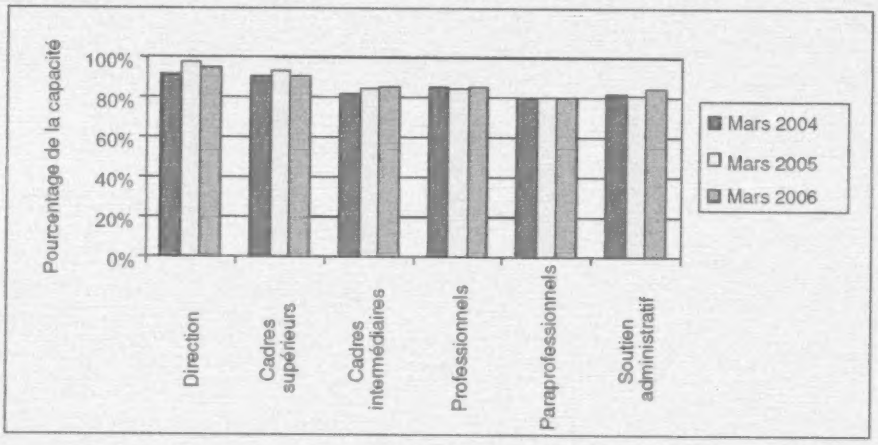
En mars 2006, l'employé à temps plein moyen était âgé de 42,8 ans, avait un salaire approximatif de 74 806 $ par année et comptait 6,45 années de service continu au gouvernement du Nunavut. L'employé bénéficiaire masculin moyen était âgé de 41,9 ans, avait un salaire approximatif de 62 616 $ par année et comptait 6,4 années de service continu. L'employée bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 42,2 ans, avait un salaire approximatif de 64 324 $ par année et comptait 6,6 années de service continu. Dans le groupe des non-bénéficiaires, l'employé masculin moyen était âgé de 45,1 ans, avait un salaire approximatif de 89 736 $ par année et comptait 5,3 années de service continu. L'employée bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 42 ans, avait un salaire approximatif de 82 551 $ par année et comptait 7,2 années de service continu.

Capacité de dotation et représentation inuite de mars 2004 à mars 2006

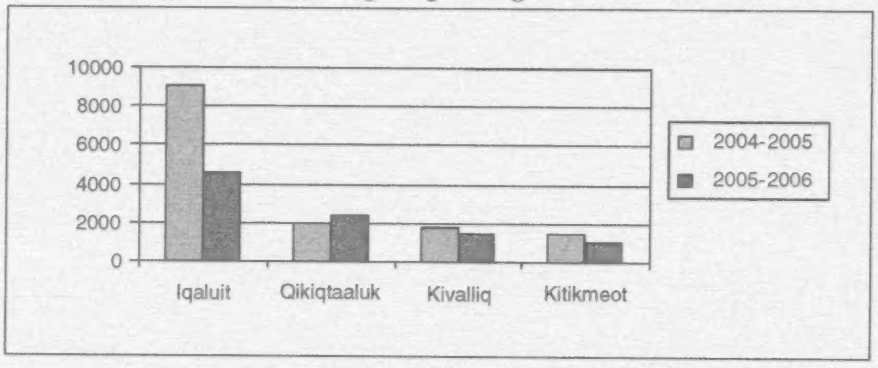


[1] Les moyennes pour les âges, salaires et années consécutives de service ne concernent que les employés à temps plein.

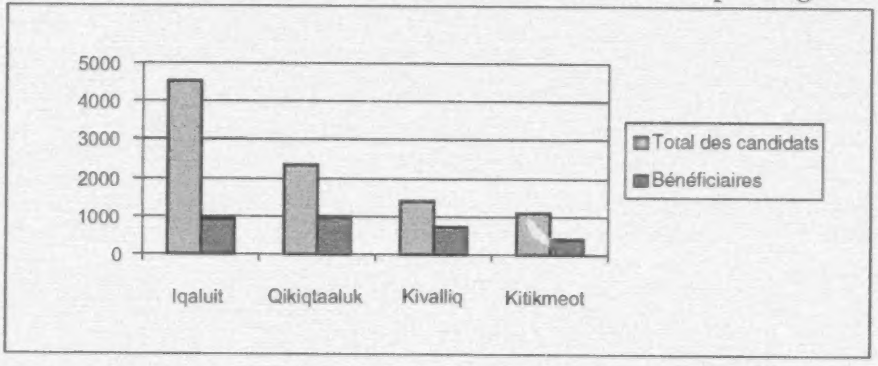
Distribution selon les catégories professionnelles de mars 2004 à mars 2006



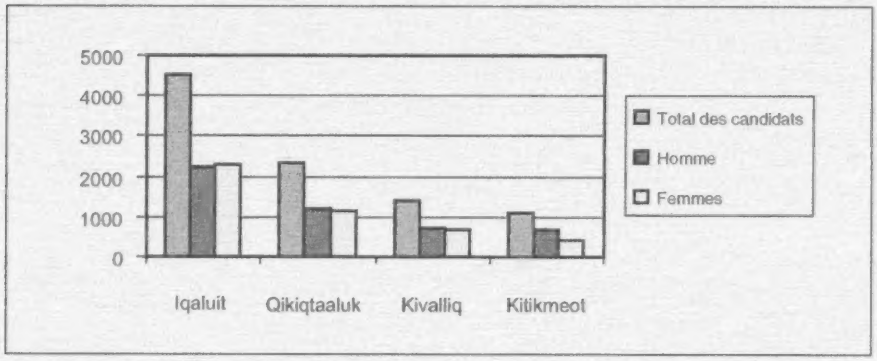
Total des demandes d'emploi par région de 2004 à 2006



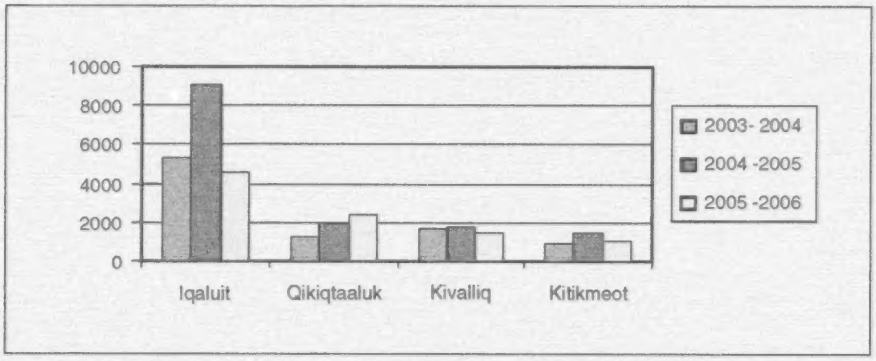
Total des candidats, et des candidats bénéficiaires, par région en 2005-2006



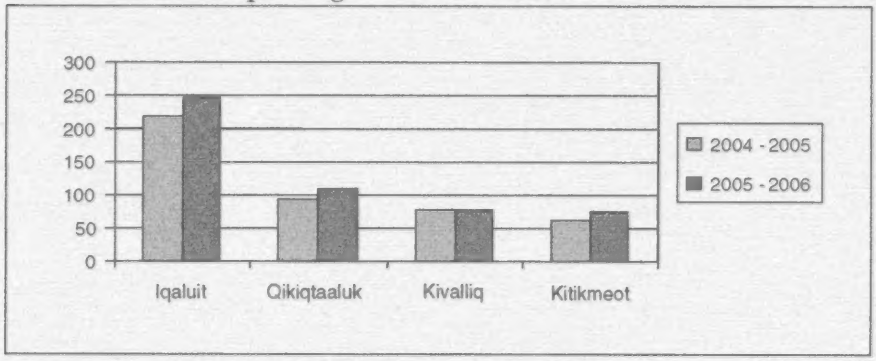
Total des candidats, et distribution selon le sexe, par région en 2005-2006



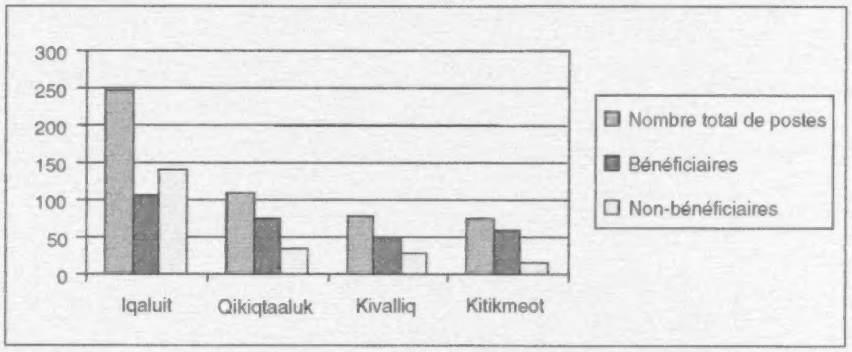
Total des inscriptions par région – 2003-2006



Embauche totale par région – 2004-2006



Total des personnes embauchées par région (bénéficiaires et non-bénéficiaires) en 2005-2006



Embauche de bénéficiaires par communauté

	Mars 2005			Mars 2006		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires
BAFFIN	1660	691	42 %	1733	771	44 %
Arctic Bay	41	25	61 %	44	25	57 %
Qikiqtarjuaq	28	19	68 %	35	23	66 %
Cape Dorset	84	38	45 %	98	49	50 %
Clyde River	44	27	61 %	47	31	66 %
Grise Fiord	16	11	69 %	15	11	73 %
Hall Beach	35	17	49 %	38	24	63 %
Igloolik	105	59	56 %	105	60	57 %
Iqaluit	1004	312	31 %	1025	346	34 %
Kimmirut	28	16	57 %	30	16	53 %
Nanisivik	4	4	100 %	4	4	100 %
Pangnirtung	106	65	61 %	116	73	63 %
Pond Inlet	110	68	62 %	112	71	63 %
Resolute Bay	17	7	41 %	22	12	55 %
Sanikiluaq	38	23	61 %	42	26	62 %
KIVALLIQ	621	326	52 %	699	387	55 %
Arviat	150	87	58 %	163	90	55 %
Baker Lake	116	57	49 %	120	66	55 %
Chesterfield Inlet	20	11	55 %	25	14	56 %
Coral Harbour	32	19	59 %	44	26	59 %
Rankin Inlet	255	128	50 %	287	158	55 %
Repulse Bay	27	12	44 %	35	19	54 %
Whale Cove	21	12	57 %	25	14	56 %
KITIKMEOT	394	207	53 %	416	224	54 %
Bathurst Inlet	1	1	100 %	1	1	100 %
Cambridge Bay	156	70	45 %	170	79	46 %
Gjoa Haven	61	41	67 %	69	47	68 %
Kugaaruk	32	20	63 %	34	17	50 %
Kugluktuk	107	56	52 %	105	56	53 %
Taloyoak	37	19	51 %	37	24	65 %
Umingmaktok	0	0	-	0	0	-
OTHER	16	8	50 %	19	6	32 %
Churchill	3	2	67 %	3	1	33 %
Ottawa	3	1	33 %	4	1	25 %
Winnipeg	10	5	50 %	12	4	33 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2 439	1 098	45 %	2 691	1 232	46 %

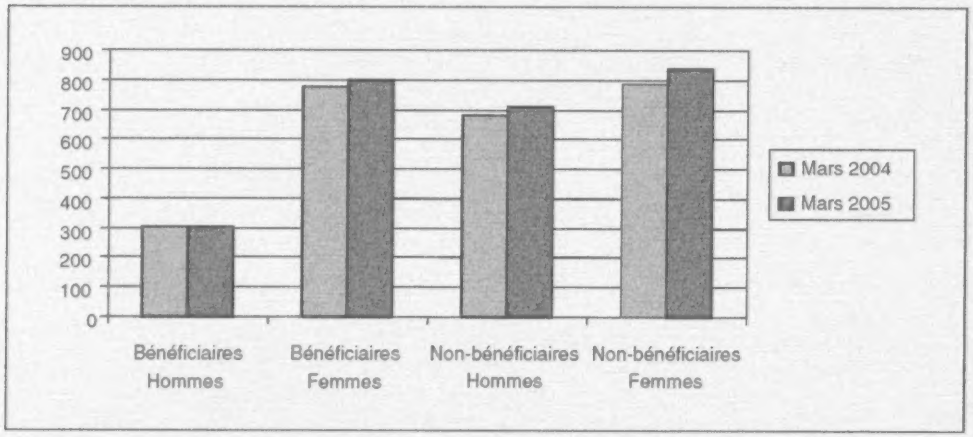
Embauche de bénéficiaires par ministère

MINISTÈRE	Mars 2005			Mars 2006		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux*	253	100	40 %	255	101	40 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	60	30	50 %	64	42	66 %
Développement économique et Transport*	100	45	45 %	108	55	51 %
Éducation	894	447	50 %	1 048	554	53 %
Environnement	89	37	42 %	91	36	40 %
Exécutif et Affaires inter-gouvernementales	39	22	56 %	46	29	63 %
Finance	128	49	38 %	127	54	43 %
Santé et Services sociaux	543	255	47 %	599	267	45 %
Ressources humaines	63	25	40 %	67	31	46 %
Justice	195	73	37 %	129	59	46 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	99	40	40 %	107	45	42 %
Société de l'habitation du Nunavut	63	29	46 %	67	31	46 %
Bureau de l'Assemblée législative	24	12	50 %	25	12	48 %
Société de l'énergie Qulliq	141	68	48 %	134	72	54 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2 691	1 232	46 %	2 867	1 388	48 %

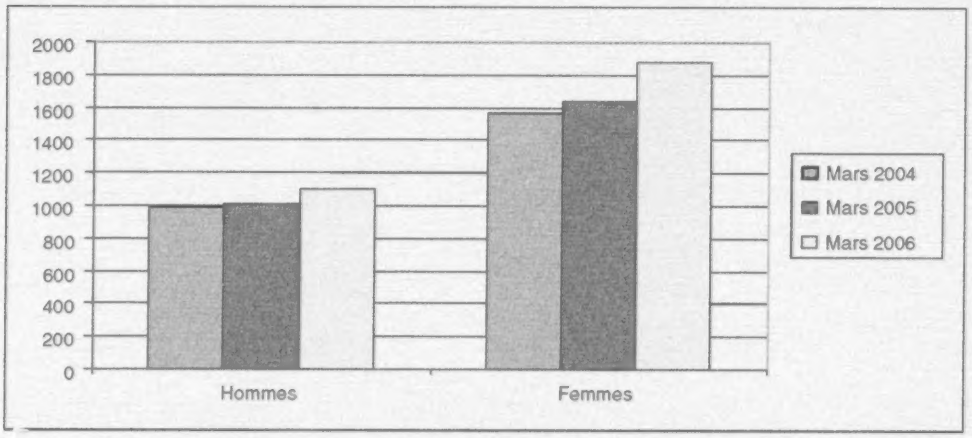
Embauche des bénéficiaires par catégorie professionnelle

	Mars 2004			Mars 2005		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Direction	35	16	46 %	35	17	49 %
Cadres supérieurs	125	27	22 %	125	30	24 %
Cadres intermédiaires	348	77	22 %	364	78	21 %
Professionnels	910	214	24 %	961	229	24 %
Paraprofessionnels	806	491	61 %	884	582	66 %
Soutien administratif	467	407	87 %	498	452	91 %
TOTAL	2 691	1 232	46 %	2 867	1 388	48 %

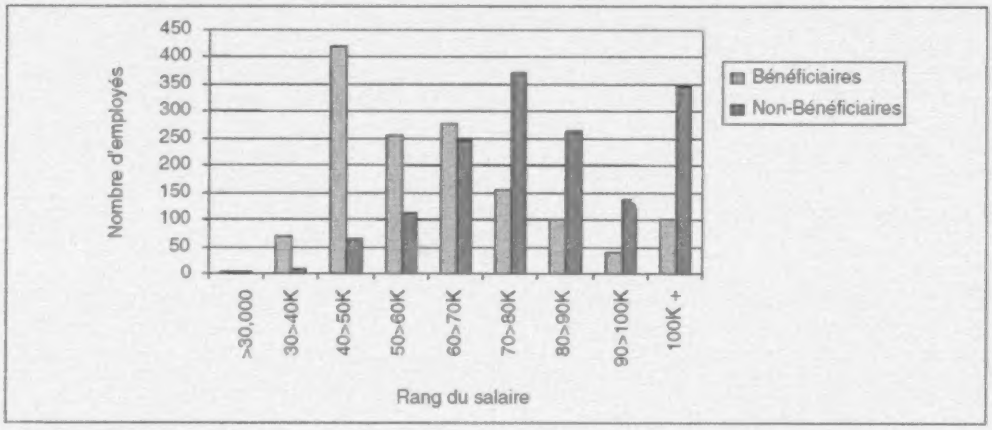
Employés selon le sexe de mars 2004 à mars 2006



Employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe de mars 2004 à mars 2006

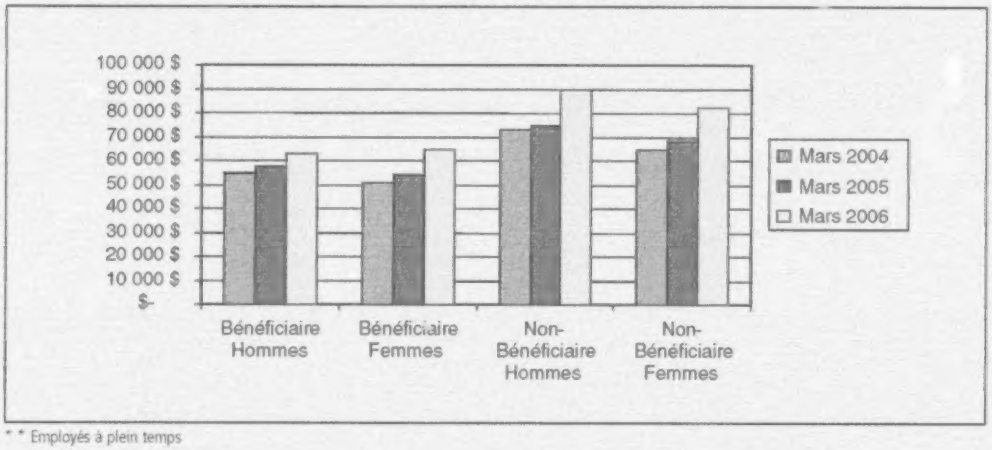


Employés selon la fourchette salariale et le statut de bénéficiaire* - Mars 2006



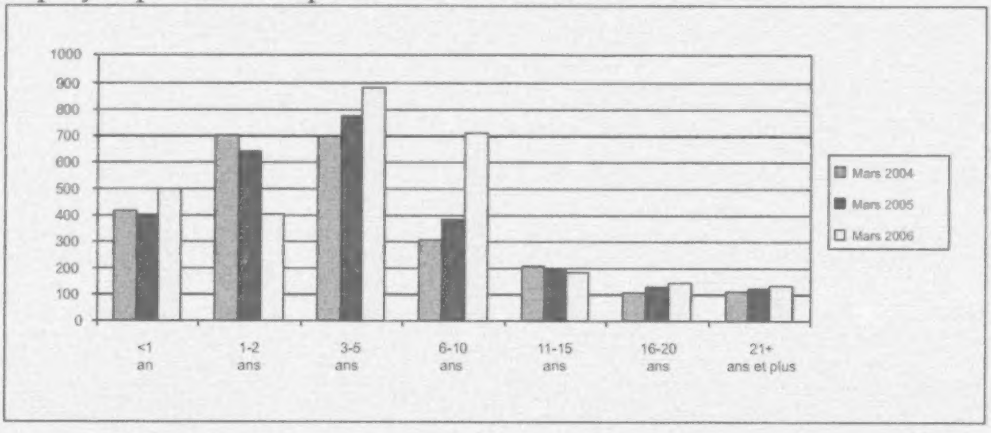
* Employés à plein temps

Salaire annuel moyen selon le statut de bénéficiaire et le sexe*

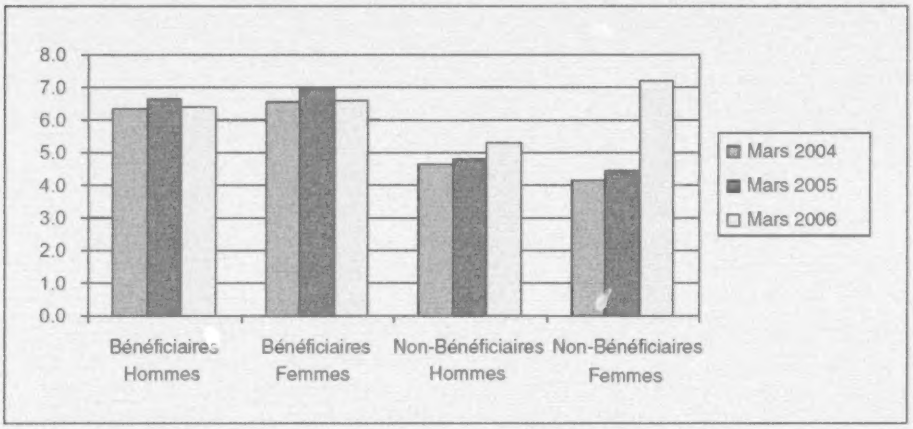


* * Employés à plein temps

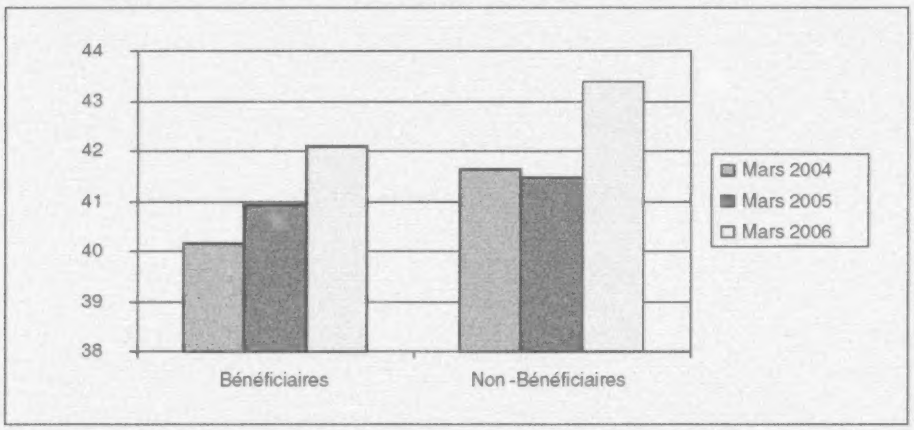
Employés permanents par années de service



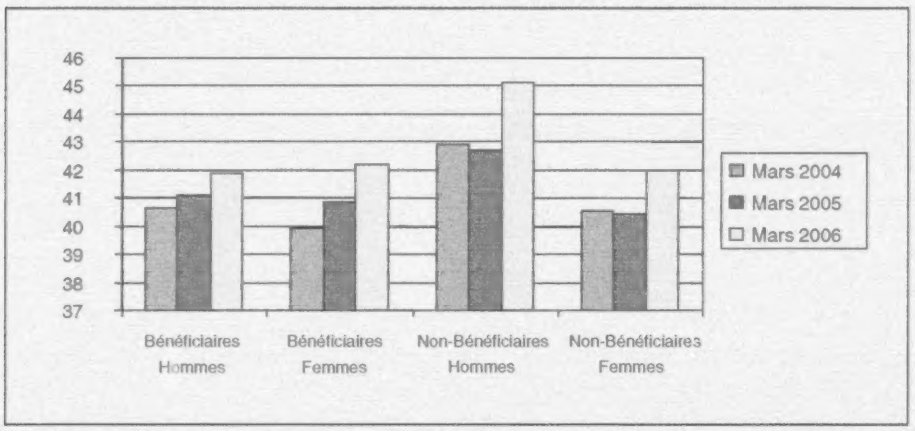
Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe



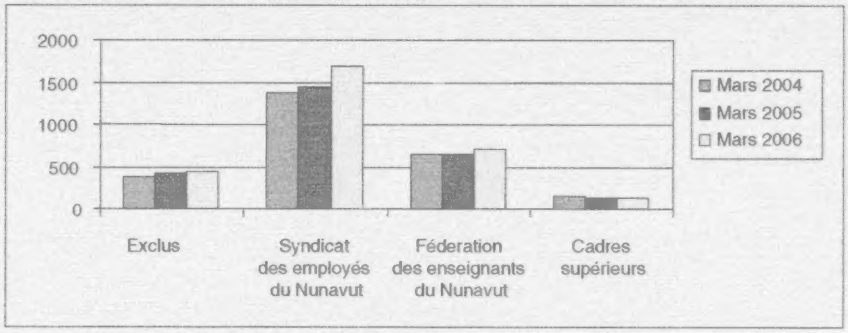
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire



Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe



Employés selon le groupe de paie de mars 2004 à mars 2006



Roulement du personnel* selon le groupe de paie

GROUPE D'EMPLOYÉS	Taux de départ (%) 2000**	Taux de départ (%) 2001**	Taux de départ (%) 2002**	Taux de départ (%) 2003-2004***	Taux de départ (%) 2004-2005~	Taux de départ (%) 2005-2006†
Employés exclus	41 %	26 %	19 %	18 %	15 %	15 %
Fédération des enseignants du Nunavut	34 %	21 %	21 %	18 %	21 %	22 %
Cadres supérieurs	36 %	19 %	13 %	13 %	13 %	13 %
Syndicat des employés du Nunavut	27 %	34 %	18 %	20 %	17 %	14 %
TOTAL	31 %	28 %	19 %	18 %	18 %	16 %

* Employés quittant le Gouvernement du Nunavut.

** Année civile

*** Données recueillies sur une période de 15 mois (du 31 déc. 2003 au 31 mars 2004) mais pondérées pour qu'elles correspondent à un taux de départ basé sur 12 mois.

~ Données recueillies pour l'exercice 2004-2005

† Données recueillies pour l'exercice 2005-2006

Erratum – Page 35

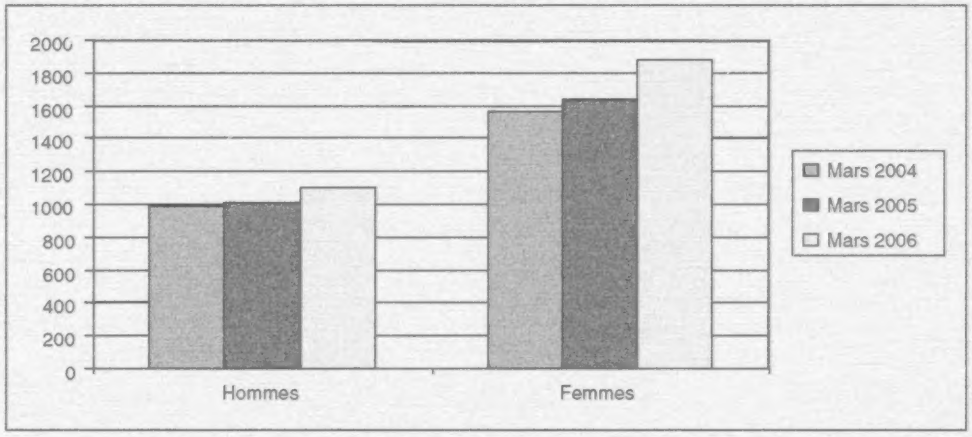
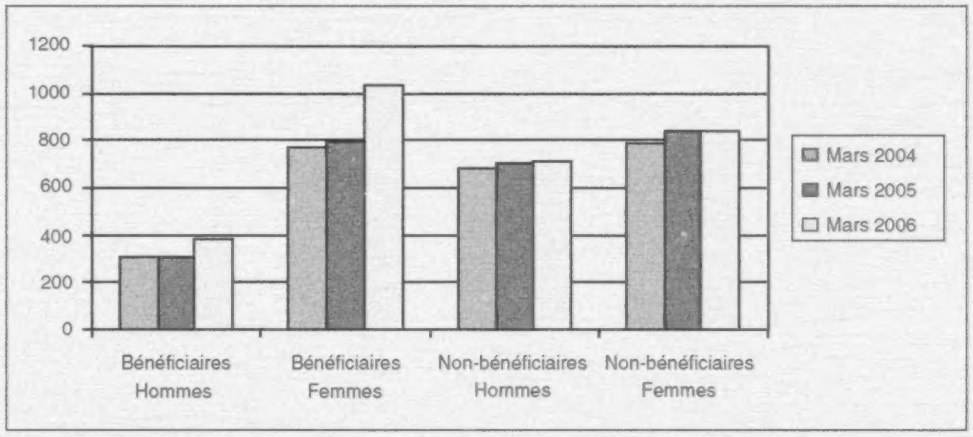
Le contenu du deuxième et du troisième graphique de la page 35 du *Rapport annuel de la fonction publique 2005-2006* ont été intervertis par erreur et le graphique intitulé « Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe » de la page 35 comprenait les données de 2006.

Les deux graphiques ont été corrigés et joints à cet erratum.

Embauche des bénéficiaires par catégorie professionnelle

	Mars 2005			Mars 2006		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Direction	35	16	46 %	35	17	49 %
Cadres supérieurs	125	27	22 %	125	30	24 %
Cadres intermédiaires	348	77	22 %	364	78	21 %
Professionnels	910	214	24 %	961	229	24 %
Paraprofessionnels	806	491	61 %	884	582	66 %
Soutien administratif	467	407	87 %	498	452	91 %
TOTAL	2 691	1 232	46 %	2 867	1 388	48 %

Employés selon le sexe de mars 2004 à mars 2006



Employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe de mars 2004 à mars 2006